

## Relations industrielles Industrial Relations



**Bob HEPPEL : *The Making of Labour Law in Europe - A Comparative Study of Nine Countries up to 1945*. London, Mansell Publishing Ltd, 1986, 401 pp., ISBN 0-7202-1697-X**

Pierre Verge

Volume 42, numéro 4, 1987

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050374ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050374ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

---

### Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

### ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

---

### Citer ce compte rendu

Verge, P. (1987). Compte rendu de [Bob HEPPEL : *The Making of Labour Law in Europe - A Comparative Study of Nine Countries up to 1945*. London, Mansell Publishing Ltd, 1986, 401 pp., ISBN 0-7202-1697-X]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 42(4), 884–886. <https://doi.org/10.7202/050374ar>

---

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1987

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

---

**é**rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

The book also fails to examine the challenge posed to industrial relations by the new wave of entrepreneurship. What will the role of industrial relations be in smaller enterprises? How will the labour problem be dealt with in the non-union firms of the future?

The book, despite its faults, should be on the shelves of all industrial relations scholars. It should also serve as a useful library reference tool for graduate students. Nonetheless *Industrial Relations in a New Age* does not establish the «new» approach promised. Instead it challenges the reader to infer that new approach from a fascinating collection of readings.

Norman A. SOLOMON

University of Windsor

**The Making of Labour Law in Europe, — A Comparative Study of Nine Countries up to 1945**, par Bob Heppel, ed., London, Mansell Publishing Limited, 1986, 401 pp., ISBN 0-7202-1697-X

Cet exposé de droit du travail relatif à plusieurs pays européens (Angleterre, France, Belgique, Pays-Bas, Danemark, Allemagne, Italie..) est doublement dynamique. D'abord, par son objet: la formation de cette branche du droit occidental. La période couverte — essentiellement, de la Révolution industrielle jusqu'à la fin du second conflit mondial — correspond, en effet, aux années de sa longue gestation. Ensuite, par la vérification factuelle de l'exposé à laquelle il permet au lecteur de se livrer. Les sept exposés dus à cinq éminents spécialistes qui constituent l'essentiel de cet ouvrage collectif sont, en effet, suivis d'annexes fort utiles, soit une brève synthèse de l'évolution des principaux aspects géographiques, démographiques, historiques et politiques des pays en cause durant la période envisagée, une chronologie de leurs lois du travail (1789-1945), une importante bibliographie et, surtout, la reproduction de documents significatifs: un livret de travail émis par la préfecture de police de Paris en 1829, des extraits d'un règlement du Royaume-Uni traitant du travail des enfants (1833), les *Loi Le Chapelier*, *Waldeck-Rousseau*, le texte des *Accords de Matignon* de 1936, des extraits de la Constitution de Weimar de 1919 et autres.

Cette démarche collective, comme l'explique le professeur Heppel (University College, London) dans l'introduction, cherche à mettre l'accent sur deux types de liens qui entrent dans la formation de ce droit du travail. D'abord, des greffes juridiques d'un pays à l'autre; en second lieu, à l'intérieur de chaque contrée, l'influence des facteurs sociaux, économiques et politiques, données, qui, soit-dit en passant, continuent d'être des facteurs de résistance à l'unification du droit du travail contemporain en dépit du Traité de Rome. Cette introduction cerne en particulier le processus d'émergence du droit du travail en tant que catégorie juridique distincte, essentiellement en Allemagne, sous la foulée des Lotmar et Sinzheimer. Pour ce qui est de l'évolution du contenu de ce droit, elle est notamment le produit du processus d'industrialisation de l'émergence de l'état moderne, de celle des mouvements patronaux et syndicaux et, surtout, du conflit entre des idéologies divergentes.

La première application a trait à l'évolution du contrat de travail. Le professeur Veneziani (Université de Bari), au terme d'un savant exposé qui suit les diverses conceptions du rapport du travail, du droit romain, en passant par le système des corporations, au contexte libéral, conclut, en dépit du visage contractuel de ce rapport durant les derniers stades, qu'en réalité, il s'agit davantage d'une transformation du *statut* de celui qui fournit la prestation de travail: «subordination was to be the new social model characterising the new status of the worker whose freedom of contract is in effect only a formality» (p. 72). Le professeur Ramm (Distance

University, Hagen), pour sa part, trace les différentes interventions étatiques protectrices de catégories particulières de travailleurs (enfants, femmes, travailleurs handicapés, travail à domicile...), domaine où les mesures anglaises d'avant la Première guerre ont grandement servi d'exemples. Les interventions de portées générales ne se sont manifestées que subséquemment. Ce droit protecteur traduit des préoccupations électoralistes, voire des transformations politiques: affirmation de droits individuels, comme dans la constitution allemande de 1919, ou élément d'une régulation étatique générale du travail, sous le fascisme allemand ou italien, par exemple. Le professeur Heppel, présente ensuite tout le développement de ce qui est aujourd'hui devenu le droit de la sécurité sociale. Les tentatives initiales de greffer ces différentes mesures au contrat de travail masquaient un refus de protéger, dans une optique sociale, la sécurité économique de l'individu: «It was from the ashes of labour law, which had failed to provide security, that social security law arose after the Second World War» (p. 153). Plus spécifiquement, madame Vogel-Polsky (professeure à l'Université de Bruxelles) traite des différentes politiques relatives au chômage, dont les bourses du travail, les programmes de travaux publics, les attitudes face aux migrations des travailleurs, les systèmes d'assurance-chômage. Mais, l'emploi ne saurait s'envisager sans égard à la fragilité du lien d'emploi, d'où, en complément, un exposé de l'évolution des règles relatives au licenciement. La nécessité d'établir une cause juste de congédiement, au lieu de préavis libératoire, qu'allait affirmer une recommandation de l'O.I.T. de 1963, n'apparaît exceptionnellement, à l'intérieur de la période couverte, que dans la législation de Weimar.

Deux des derniers chapitres énoncent les résultats directs de l'action syndicale. Le professeur Jacobs (qui a enseigné à l'Université de Tilburg), dans un chapitre intitulé «Collective Self-Regulation», retrace les différentes étapes de légalisation du syndicalisme et de la grève: de la «tolérance» à la «reconnaissance», en somme, d'une action collective professionnelle, laquelle se traduit surtout dans des accords collectifs de travail. La notion même de convention collective varie selon les idéologies. Le lecteur québécois y trouvera, en particulier, l'origine de la convention collective étendue dans un décret allemand de 1918 (p. 234). L'Angleterre et le Danemark se distinguent pour leur part par une absence de réglementation générale de la convention collective. Après l'exposé des différentes formes de tierce intervention dans les conflits, le professeur Jacobs termine par ces interrogations qui sont d'actualité, et dont les réponses dépendent des valeurs des interlocuteurs:

«Why did the law have so much trouble in finding the right place for collective self-regulation? (...) Why tolerate associations of workers and employers, which so evidently function 'in restraint of trade' in a market economy? Why recognize collective negotiation which so evidently contravenes the freedom to contract in a society dominated by individualistic values? Why facilitate industrial action which unmistakably damages the interests of others? Why accept collective self-regulation as a centre of power, situated between individuals and between individuals and the state? (... — p. 241).

L'étape de reconnaissance est elle-même suivie d'une phase d'intégration, objet d'un autre chapitre, dans lequel le professeur Ramm analyse les différentes formes de représentation et de participation des travailleurs, tant dans l'entreprise (p. ex., l'institution des délégués du personnel, à la suite de la victoire du Front populaire dans la France de 1936, ou encore, sous le régime de Vichy, celle des comités sociaux d'établissement...), que sur des plans plus vastes, régional et national (p. ex., selon les rapports du comité Whitley en Angleterre (1916-1919), les propositions de mise sur pied, dans les différentes industries, de comités conjoints volontaires de négociation...). L'établissement de différents types de tribunaux du travail, comportant une participation des milieux professionnels se rattache aussi au sujet. En guise d'épilogue, le professeur Ramm établit les origines du droit international du travail. Il propose aussi des réflexions sur les rapports entre le droit du travail et les formes de l'État, démocratiques ou

totalitaires (l'Italie, dès 1922, l'Allemagne à compter de 1933 et la France pétainiste). Le conflit mondial lui-même allait préparer des affirmations plus accentuées de droits et de libertés de l'Homme, et leurs répercussions sur le travail.

Toutes ces fresques détaillées en mouvement, en plus de faire ressortir les racines et les grands courants d'une bonne partie du droit du travail occidental, constituent de surcroît, un modèle d'analyse susceptible de transpositions, comme plusieurs des éléments de ce droit du travail lui-même... D'où leur importance singulière.

Pierre VERGE

Université Laval

**Compulsory Arbitration — The Australian Way?** by Industrial Relations Society of Australia, ed., Papers presented at the 1986 National Convention, Adelaide, September 1986, 192 pp.

Il y a lieu de signaler la parution de cet ensemble de huit textes relatifs au système australien de conciliation et d'arbitrage des conflits du travail, du moins à l'avantage des spécialistes qui possèdent déjà une connaissance du sujet.

Ces différentes études, en effet, s'adressent primordialement à un public local; elles renferment des appréciations, souvent fort détaillées, du fonctionnement du système australien de rapports collectifs du travail, dont les origines remontent à 1904. Le recueil, compte tenu de son orientation, ne contient cependant aucune présentation générale et méthodique de ce système, au détriment du lecteur étranger qui ne serait pas déjà averti de la question.

Le rapport Hancock (Committee of Review into Australian Industrial Relations Law and Systems, **Report**, AGPS, Canberra 1985) est l'occasion de cet examen de conscience de la part d'acteurs et d'observateurs nationaux. Ses recommandations sont révisionnistes; il s'agit, manifestement, d'améliorer une formule idiosyncratique qui, tout compte fait, semble bien adaptée aux besoins du milieu qu'elle dessert. D'ailleurs, les seules vues ternes vont en ce sens. Le professeur Benjamin Aaron, de l'Université de Californie, après avoir brossé un tableau de certains grands modes occidentaux de solution des conflits du travail, n'en abstrait, en effet, que quelques éléments particuliers aux fins d'une éventuelle transplantation en sol australien. Ainsi, le système américain d'arbitrage volontaire des griefs de convention collective repose sur un système décentralisé de détermination collective du salaire, ce qui l'éloigne de la tradition d'Australie. Ses observations du fonctionnement de la négociation collective aux États-Unies, jointes à celles, plus générales, qu'il formule relativement aux systèmes d'Angleterre, de France et de la R.F.A., le conduisent au bilan suivant (p. 173):

«Thus, arguably, (the present Australian compulsory arbitration system) might be improved by strengthening private disputes — settlement arrangements, particularly at the enterprise level; by developing more carefully structured voluntary grievance and arbitration procedures; by placing even greater emphasis than at present on conciliation as an integral part of the process preceding compulsory arbitration; by introducing tripartitism into all disputes — settlement machinery; and by making the entire system less formal and less dominated by lawyers and judges (...).»

Parmi les textes proprement australiens, on notera en particulier celui du professeur Hancock (the Flinders University of South Australia), qui apporte le recul de la perspective historique, l'analyse juridique du professeur Brooks, (University of New South Wales), qui tente de déterminer jusqu'à quel point la constitution d'Australie permet au tribunal industriel fédéral